

# **La convention collective de travail et la paix industrielle en Europe**

## **Collective Bargaining and Industrial Peace in Western Europe**

Jean-Réal Cardin

Volume 20, numéro 2, 1965

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027564ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027564ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Cardin, J.-R. (1965). La convention collective de travail et la paix industrielle en Europe. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(2), 207–236.  
<https://doi.org/10.7202/027564ar>

Résumé de l'article

Dans un article précédent, l'auteur s'est efforcé de dégager le climat nouveau dans lequel s'inscrivent les relations de travail en Europe.

Dans la présente étude il tente de dégager, à même les systèmes européens de relations industrielles, les caractéristiques les plus significatives ainsi que les institutions de droit et de fait informant la négociation et la convention collective de travail et concourant à la paix industrielle dans les pays étudiés.

# La convention collective de travail et la paix industrielle en Europe

Jean-Réal Cardin

*Dans un article précédent, l'auteur s'est efforcé de dégager le climat nouveau dans lequel s'inscrivent les relations de travail en Europe.*

*Dans la présente étude il tente de dégager, à même les systèmes européens de relations industrielles, les caractéristiques les plus significatives ainsi que les institutions de droit et de fait informant la négociation et la convention collective de travail et concourant à la paix industrielle dans les pays étudiés.*

Dans la présente étude, nous n'entreprendrons pas de rendre un compte descriptif détaillé des institutions et des structures juridiques qui, dans chacune des phases des relations du travail, organisent ces relations entre les partenaires dans chacun des pays étudiés. Une telle entreprise serait trop longue et trop fastidieuse, étant donné l'objet du présent travail, et ne ferait d'ailleurs que refaire ce qui est déjà fait dans nombre de publications excellentes qui sont accessibles facilement et connues de tous ceux qui sont intéressés en la matière.

Nous essaierons plutôt de dégager, à même les systèmes européens de relations industrielles les caractéristiques les plus significatives, les formules les plus intéressantes pour nous du Canada, les institutions de droit ou de fait les plus dignes de comparaison avec nos propres institutions, selon l'objet même de notre étude. Et ceci, nous tenterons de le faire en regard de chacune des principales phases des relations ouvrières-patronales telles qu'elles se pratiquent dans les pays étudiés.

Car, ne l'oublions pas, la véritable coopération en ce domaine ne peut vraiment exister que si elle s'inscrit d'abord dans des cadres institutionnels et juridiques

CARDIN, JEAN-RÉAL, avocat (B.C.L., McGill), M.A., Rel Ind. (Université de Montréal), études graduées en Economique, Sociologie et Relations industrielles (Université de Chicago), directeur du Département des Relations industrielles de l'Université Laval.

valables au plan même de la concurrence des partenaires sur le marché du travail.

Ces cadres institutionnels et juridiques n'assurent pas seuls, loin de là, la coopération au niveau des mentalités et des volontés, mais il est cependant hors de doute que l'aménagement le meilleur possible des formules de conciliation d'intérêts divergeants sur le marché du travail à l'occasion de la négociation collective et du règlement des conflits, constitue le point de départ nécessaire à une coopération plus vaste en relations du travail. C'est à ce niveau que la « coopération dans l'émulation » pour reprendre une expression de l'économiste américain Frank Knight, doit commencer.

#### A — La négociation et la convention collective de travail

Il est à noter d'abord, qu'en matière de négociations collectives et de relations du travail plus généralement, une distinction s'impose dès le départ. Alors que des pays comme la Grande-Bretagne, la Suède et le Danemark ont conservé à peu près intacts les cadres législatifs et institutionnels qui étaient leurs avant la dernière guerre mondiale, par contre, les pays de la Communauté économique européenne, France, Belgique, Hollande, Allemagne de l'Ouest et Italie, ont tous vu leur régime de négociations collectives subir des transformations parfois assez radicales à partir de 1945 jusqu'à nos jours, au moyen de dispositions constitutionnelles, nouvelles ou renouvelées, ou de textes législatifs amendés ou entièrement différents de ce qu'ils étaient avant-guerre.

La plupart de ces textes vont dans le sens d'une acceptation de plus en plus marquée de la réalité syndicale, et d'un statut mieux défini et plus libéral de la convention collective. Des années 1945 à 1950 environ, durant la période de « reconstruction » intensive, la liberté des parties en matière de détermination des salaires a été évidemment mise plus ou moins en veilleuse par des dispositions restrictives concernant cette matière.<sup>1</sup> Mais à part cette brève période fortement « dirigiste », nous pouvons constater que la tendance générale est dans le sens que nous indiquons plus haut. Même aux Pays-Bas où pourtant un dirigisme relativement fort continue de s'exercer, sous la pression de la conjoncture, dans ces récentes années un relâchement de fait s'est fait jour. Un signe

---

(1) A titre d'exemples : la loi de 1946 en France, qui limitait la liberté des parties quant à la fixation des salaires. De même, à partir de 1945, aux Pays-Bas, l'approbation nécessaire par le Bureau des Conciliateurs d'Etat, pour qu'une convention collective puisse s'appliquer.

en est la substitution de la Fondation du Travail au Collège des médiateurs d'Etat, comme organisme chargé de la sanction des conventions collectives.

D'ailleurs, assez paradoxalement de prime abord, mais très logiquement, si on y regarde de plus près, c'est justement durant cette période de 1945 à 1950 que les formules originales que nous connaissons maintenant dans ces pays ont été mises sur pied et ont franchi les premières épreuves de leur expérience. Nous n'exposerons pas systématiquement ces textes de loi; nous y ferons plutôt référence éventuelle en présentant les formules auxquelles ils ont conduit dans les différents pays

## LE STATUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Quant au statut de la convention collective, il faut souligner, du point de vue qui nous occupe, que celle-ci, dans l'ensemble des pays européens, aussi bien en Grande-Bretagne et en Scandinavie que dans les pays de la Communauté économique européenne, est conçue d'abord et avant tout comme une vaste réglementation des contrats individuels de travail. Elle n'est pas tellement, comme chez nous, une « loi organique » de l'entreprise prévoyant et réglant dans ses moindres détails la vie industrielle au plan de l'établissement, à l'occasion des rapports quotidiens du travail. Elle est relativement « vide de contenu » quant aux règles substantielles régissant la vie au travail dans les différentes unités industrielles auxquelles elle s'applique.

Nous faisons cette remarque, car elle s'impose à première vue, si nous comparons ce qui se passe de ce côté-ci de l'Atlantique. Cependant, il faut dire que depuis une quinzaine d'années dans le cas des pays de la Communauté économique européenne, et même depuis au-delà, dans celui des pays scandinaves, des progrès considérables ont été faits dans le sens d'une plus grande articulation des conventions, soit par ce qui y est prévu au niveau où elles se négocient, soit par le développement des « accords d'entreprises » même, lesquels ont pris une importance qu'ils n'avaient pas avant-guerre.

C'est avant tout « une norme impérative minimale des contrats individuels conclus entre chaque employeur et ses salariés ». <sup>2</sup> Cela tient

---

(2) GÉRARD DEHOVE, *Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la C.E.E.*, série politique sociale, no 6. Collections Etudes, Communauté économique européenne, Bruxelles, 1963, p. 14.

aux conditions que nous avons déjà exposées dans notre article précédent, concernant les systèmes de relations industrielles en Europe, mais cela démontre en même temps l'emprise encore très grande du droit commun en Europe généralement, sur les relations du travail, contrairement à ce qu'on pourrait penser à première vue. Il est vrai que « sociologiquement », plusieurs pays tels la Grande-Bretagne et les pays scandinaves, ainsi que la Belgique, ont largement dépassé *en pratique* le stage du pur formalisme juridique, mais il reste qu'en droit, c'est le contrat individuel qui régit, en dernière analyse, la vie des relations journalières de travail entre l'individu employé et la direction. Ceci est très apparent, par exemple, à l'occasion du règlement des conflits afférents aux conditions de travail dans leur ensemble.

Dans beaucoup de pays d'ailleurs, la convention collective n'a aucun statut juridique propre. C'est le cas, notamment de l'Angleterre, de la Belgique<sup>3</sup> et de l'Italie. Il va de soi, qu'en pratique cependant, elle est souvent plus vigoureuse que dans les pays où on lui reconnaît une valeur juridique propre. Mais il reste ce fait, qu'étant conçue avant tout comme une norme minimale, dépouillée souvent de substance, et laissant une latitude quelque fois très grande à la bonne volonté de la seule direction, dans la détermination de la plus grande partie des conditions effectives de travail, elle n'est pas un apport d'importance à une saine coopération en relations industrielles au niveau local.<sup>4</sup>

#### LES PARTIES À LA CONVENTION

Nous ne nous attarderons pas à la question du statut juridique des parties à la convention, à savoir quels pays confèrent la personnalité juridique aux associations contractantes et quels autres ne les reconnais-

(3) En Belgique, par exemple, tout comme en Angleterre d'ailleurs, la convention collective ne peut pas, en droit, s'imposer au contrat individuel de travail, même comme norme minimale : elle n'a qu'une valeur « supplétive », à moins d'avoir fait l'objet d'un arrêté royal à certaines conditions.

(4) Il faut mentionner toutefois qu'en Angleterre la tradition supplée souvent à une convention en forme et « détermine » sociologiquement une foule d'items couvrant les conditions de travail.

De même dans les pays scandinaves où la présence syndicale est forte au niveau local et où des accords d'établissement prévus par les conventions de base existent.

Aussi, en Allemagne où les « conseils d'entreprise » négocient véritablement sur une foule de choses au niveau local avec les employeurs concernés. Enfin, en France, avec la loi de 1950, les conventions collectives générales sont plus articulées et les accords d'établissement se sont répandus, surtout depuis l'accord Renault de 1955. Cependant, nous croyons que notre affirmation reste vraie d'une manière générale.

sent que comme pures associations volontaires « de facto ». Car ces différences d'ordre juridique n'ont pas tellement de portée pratique « sociologiquement » parlant. Disons simplement, que seuls la France et les Pays-Bas exigent d'un « syndicat » qu'il ait la personnalité juridique pour conclure une convention collective telle que définie dans la législation du travail de ces pays. Mais, certains autres pays, c'est le cas notamment de la Suède et de l'Allemagne, reconnaissent l'obligation pour les parties à la convention, de « garder la paix » pendant la durée d'une convention et des sanctions sont prévues contre elles dans le cas où cette obligation n'est pas respectée.

Ce point est intéressant, du point de vue de la paix industrielle. En Angleterre, où les syndicats ne détiennent aucune personnalité juridique et où ils sont immunisés par le droit statutaire contre les poursuites provenant des actions qu'ils peuvent entreprendre pour la poursuite de leurs intérêts économiques en relations du travail, certaines opinions récentes sont à l'effet, que dans l'intérêt d'un meilleur climat en relations du travail, et afin de mettre un frein aux grèves « sauvages » ou non-officielles déclenchées en si grand nombre depuis plusieurs années en ce pays, il serait bon que les associations syndicales se voient attribuer la personnalité juridique, que la convention doive être respectée comme un contrat et qu'elles soient par le fait même responsables en droit des actions de leurs commettants, en particulier leurs délégués d'ateliers (shop stewards), tout comme le sont leurs vis-à-vis de Suède et d'Allemagne de l'Ouest, par exemple, en cas de grève ou de toute autre action déclenchée au mépris de la convention dûment négociée.<sup>5</sup>

Mais ce qui nous apparaît d'une grande importance, dans une étude de cette nature, relativement aux parties à la convention, c'est qu'en Europe occidentale, et ceci dans tous les pays étudiés, la négociation collective est encore le fait, en immense partie, non pas d'unités syndicales agissant au niveau local ou d'employeurs isolés, mais entre des groupements très larges d'employeurs et de syndicats, généralement au niveau de toute une branche industrielle, et dans certains pays, comme la Suède et le Danemark, au niveau de toute l'économie.<sup>6</sup>

---

(5) B.C. ROBERTS, Edit., *Industrial Relations, Contemporary Problems and Perspectives*, Methuen and Co. Ltd., Londres, 1962, p. 15.

(6) Nous verrons plus loin ce qui en est de la tendance, à la fois dans les faits et dans le droit, à négocier sur un plan plus étroit, depuis quelques années en Europe.

L'ensemble des législations étudiées est très clairement orienté dans ce sens. A telle enseigne qu'on peut déduire sans crainte d'erreur que le législateur a voulu, dans ces pays, faire reposer les bases de la négociation en relations du travail, sur de grands ensembles (fédérations, centrales syndicales de salariés et de patrons) afin que l'accord qui en résulte s'intègre mieux dans les politiques générales de ces pays en matière économique et sociale; afin aussi de donner aux accords ainsi conclus un caractère plus « communautaire » et que les parties négociatrices soient en conséquence plus « conscientes » des implications de leurs décisions en matière de conditions de travail pour l'économie tout entière du pays concerné.

On définit bien dans toutes les législations la convention collective comme pouvant être le fait d'un employeur isolé et d'une organisation syndicale sans plus préciser, mais tout un réseau de prescriptions sont à l'effet de favoriser nettement les négociations à un plan plus vaste que local, notamment au plan de la branche industrielle.

Par exemple, en Allemagne de l'Ouest, pour qu'une convention soit valable, elle doit être négociée « au niveau inter-entreprises », « ce qui signifie qu'un employeur isolé a la capacité de conclure une convention collective, mais jamais un groupement des seuls travailleurs de son entreprise ». <sup>7</sup> Et lorsqu'un employeur fait partie d'une association d'employeurs, il ne peut être tenu de conclure un accord particulier en marge de son association. <sup>8</sup>

En France, la loi du 11 février 1950, bien que résolument plus libérale que celle de 1946 en matière de négociations collectives, en ce sens qu'elle permet les conventions régionales et locales et les accords d'entreprises spécifiquement, sans que ces instruments soient subordonnés à l'existence d'une convention nationale, il n'en reste pas moins que chaque instrument doit ne faire qu'« adapter » les dispositions contenues dans les conventions conclues au niveau supérieur, s'il en existe.

De plus, la loi française tout comme le droit allemand, ne permet pas un accord local signé par un syndicat non relié à une centrale recon-

---

(7) GÉRARD DEHOVE, *op cit.*, p. 16.

(8) Le cas s'est récemment posé lorsque Ford d'Allemagne de l'Ouest a refusé de négocier seule parce que faisant partie d'une association d'employeurs. Les tribunaux lui ont donné raison.

nue, dans le but d'éviter la formation de syndicats-maisons (unions de boutique).

Ces exemples ne sont donnés que pour illustrer l'affirmation générale faite plus haut. Sous des formes différentes, peut-être, mais encore plus fortes, les législations ou la pratique des autres pays ne font que confirmer cet avancé. Nous allons le voir à l'occasion de l'extension des conventions et lorsque nous parlerons des organismes, dans certains pays, chargés de conclure les conventions collectives.

### L'EXTENSION DES CONVENTIONS

Liée à cette question des parties à la convention et du domaine d'application de celle-ci, est la possibilité, prévue presque universellement, de l'extension juridique des conventions collectives de travail en Europe, à certaines conditions. Nous connaissons peu en Amérique du Nord, cette pratique de l'extension juridique des conventions, sauf au Québec où une loi, d'inspiration européenne d'ailleurs, existe déjà à cet effet depuis 1934.<sup>9</sup>

Il est intéressant d'en dire un mot, car l'extension juridique s'intègre parfaitement à l'économie générale de la négociation collective en Europe. Elle est en quelque sorte la conséquence logique du régime de cette négociation en ces pays, lesquels conçoivent encore beaucoup plus la détermination des conditions de travail comme émanant d'une vaste réglementation, négociée certes en grande partie, mais toujours devant servir de norme à de larges secteurs de l'économie et donc susceptible de s'intégrer plus facilement dans les cadres d'une politique générale en matière de salaires et de conditions de travail, ce qui, on en conviendra, va passablement à l'encontre de l'esprit de nos systèmes de relations industrielles nord-américains.

Grâce au procédé de l'extension, les pouvoirs publics dans presque tous les pays étudiés ont pu faire participer pleinement les associations ouvrières et patronales à l'établissement des conditions de travail, même dans les secteurs où elles ne sont pas pleinement présentes, tout en posant certaines conditions afin que les normes établies par les parties privées soient bien représentatives des milieux où elles s'appliquent et n'introduisent pas le chaos dans ces secteurs industriels.

---

(9) S.R.Q. 1941, Ch. 163. Cette loi fait présentement l'objet d'une étude d'envergure, de la part du Conseil supérieur du Travail du Québec.



Nous ne portons pas un jugement, ici, sur les résultats; nous ne faisons qu'énoncer ce qui nous semble être la logique formelle du système tel qu'il existe là-bas. Et les précautions qu'on y prend avant d'octroyer l'extension devraient être retenues si jamais on s'orientait dans cette voie d'une façon plus généralisée chez nous.

Quelles sont, brièvement énoncées, ces précautions? En France, d'après la loi de février 1950, seules les associations « représentatives » de patrons et d'employés peuvent conclure une convention susceptible d'extension. La partie patronale doit être un « syndicat » au sens de la loi, i.e., détenir la personnalité juridique. Il en va de même, évidemment pour la partie syndicale salariée. Les groupements « de fait » peuvent conclure une convention « ordinaire » mais *non* une « susceptible d'extension ». Un employeur seul, a fortiori, ne pourrait jamais négocier en vue de l'extension, comme cela peut se faire en vertu de la Loi de la Convention collective du Québec.

Les groupements, de part et d'autre, doivent de plus être « représentatifs » de la profession ou du secteur couvert, qu'il soit local, régional ou national. Rien ne précise dans les textes ce qui constitue le caractère « représentatif » mais la jurisprudence et la pratique administrative y ont pourvu. Il n'entre pas dans les cadres du présent travail d'énumérer en détail ces critères.

De plus, elles doivent contenir un certain nombre de clauses dont le contenu même, bien entendu, reste libre. Généralement l'extension couvre l'ensemble d'une branche industrielle pré-définie, et même dans certains cas, elle peut s'étendre à l'ensemble des branches, au plan national, comme par exemple, la convention nationale interprofessionnelle sur les retraites complémentaires.

En Allemagne, on exige qu'au moins 50 p. 100 des travailleurs intéressés soient déjà couverts par une convention avant qu'elle puisse être étendue, en plus de certaines autres conditions.

En Italie, rien de positif dans les textes ne prévoit l'extension juridique, mais en pratique, se servant de la constitution et de certains pouvoirs issus d'une loi de 1959, le gouvernement, au moins en matière de salaires, a pratiqué l'extension dans certains cas.

En Belgique, pour qu'une convention soit imposée d'autorité aux non-contractants, il faut qu'elle ait été conclue au sein d'une commission

paritaire mixte, où les parties représentées doivent, encore là être « représentatives ».

En Hollande, l'extension n'est même pas conçue comme une procédure d'exception, car elle s'impose d'emblée, du fait que la convention a été approuvée par la Fondation du Travail, organisme paritaire consultatif au niveau national, dont nous parlerons plus loin.

Quant à la Grande-Bretagne, nous connaissons son système des « conseils de salaires » (wages councils) qui peuvent étendre les normes de salaires du secteur syndiqué à l'ensemble d'une branche ou d'une région. En Suède et au Danemark, cette procédure de l'extension n'y existe pas comme telle en droit, mais la force syndicale y est tellement grande et l'autorité des parties à la négociation tellement efficace, qu'en pratique, le peu d'employés non couverts par les ententes, se voient décerner les mêmes avantages que les autres. De plus, en Suède, une disposition de la Loi sur les Conventions collectives de travail de 1928, permet dans son texte même que les termes d'une convention puissent être en quelque sorte « imposés » par voie de pressions lors de conflits de négociation entre l'employeur non couvert et ses employés, par ceux qui le sont déjà (grève ou action de sympathie).

La procédure d'extension, il faut bien préciser, n'est pas un nouveau développement survenu dans les années récentes. En Allemagne, par exemple, il existait dès 1919. Depuis une quinzaine d'années, la période presque ininterrompue de prospérité économique a quelque peu relégué au second plan cette procédure, même dans les pays qui, tels la France, la présentent avec un luxe de détails dans leur législation sociale. Il reste qu'elle est toujours pratiquée et qu'elle demeure dans la plupart des droits européens du travail, c'est pourquoi nous en avons fait état ici, sans en supputer les chances de disparition ou de survie au cours des prochaines années.

#### LES ORGANISMES MIXTES EN VUE DE LA NÉGOCIATION

Une des formules les plus utilisées en Europe occidentale, pour la négociation collective, aussi bien d'ailleurs que pour beaucoup d'autres aspects des relations du travail (le règlement des conflits, par exemple) c'est ce qu'on appelle là-bas le « paritarisme ». Le « paritarisme » est toute formule, toute institution au sein desquelles, les partenaires sociaux se rencontrent, discutent, négocient et déterminent « paritairement », la

plupart du temps, sans l'aide d'un tiers et sans conflit ouvert, les régimes de relations qu'ils entretiennent entre eux en matière de relations du travail, et de tout autre aspect de leurs relations touchant des problèmes de divers ordres.

Le « paritarisme » implique dans sa notion même, l'idée d'un certain équilibre des forces en présences, une reconnaissance réciproque des points de vue divergents chez les partenaires, une volonté bien arrêtée d'opérer le compromis là où il peut l'être, un certain consensus sur les buts lointains à atteindre par chacun, enfin, une certaine maturité chez les partenaires qui les incitent à décider autant que possible de leurs intérêts propres tout en ayant recours le moins possible à l'arbitrage et aux décisions impératives des pouvoirs publics.

C'est, à notre avis, le développement le plus spectaculaire de l'après-guerre qui se soit produit chez certains pays d'Europe continentale en matière de « coopération » institutionnalisée en relations du travail.

Il faut dire que la Grande-Bretagne, avec ses Conseils industriels mixtes (J.I.C.) dans le secteur privé, et ses Conseils Whitley (Whitley Councils) dans le secteur public, a donné, dès 1917, l'exemple de ce côté. De même les pays scandinaves, depuis le tournant du siècle, avaient initié cette formule qu'ils ont développée jusqu'à nos jours au point d'en faire l'exemple par excellence à travers le monde industriel contemporain. La Suède, depuis l'accord de 1908, et surtout la Convention de Base de 1938; le Danemark, depuis 1899, lors de l'Accord de septembre de cette même année, repris tout dernièrement en 1960, après soixante années de durée.<sup>10</sup>

Pour revenir aux pays de la Communauté économique européenne, dont le progrès en ce sens est plus frappant si l'on se souvient des contextes dans lesquels ils ont évolué jusqu'à la dernière guerre mondiale, disons que deux pays seulement ne possèdent pas d'organismes mixtes en matière de négociations collectives : l'Allemagne et l'Italie.

La France présente un cas à part, se rapprochant toutefois des deux premiers. Le seul organisme paritaire en matière de négociation y est la *commission mixte*, instituée par la loi de février 1950, pour aider les

---

(10) Nous insisterons davantage sur le cas de ces pays lorsque nous discuterons du règlement des conflits.

parties, en cas de désaccord, sur leur demande ou à l'initiative du Ministère du Travail, à conclure une convention « susceptible d'extension ». Il s'agit donc, d'un organisme non permanent, « ad hoc » et dont le seul rôle est de favoriser la conclusion de conventions collectives d'une importance particulière. Elle ne saurait être rangée sous l'étiquette du paritarisme, qu'avec discrétion.

Le pays qui, à notre avis, parmi ceux de la Communauté économique européenne, donne le meilleur exemple sur ce point, est la Belgique. En Belgique, d'après l'article 10 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, des commissions paritaires ont été établies dans les différentes branches d'activité et c'est au sein de ces commissions mixtes que les négociations des conventions susceptibles d'extension (i.e., d'être rendues obligatoires tant pour les adhérents que pour les tiers) doivent être conclues si elles doivent pouvoir faire l'objet d'un arrêté royal en ce sens.

Ces commissions existant en principe à l'échelon national dans chaque branche, sont permanentes, et sont instituées par arrêté royal à la demande des organisations intéressées ou à défaut après consultation de celles-ci. Elles réunissent les organisations les plus représentatives, plus un président et diverses personnalités indépendantes n'ayant d'ailleurs qu'une voix consultative. Elles ont pour objet la négociation des taux de rémunération et des conditions de travail, ainsi que des attributions en matière de conciliation des différends et de consultation auprès des pouvoirs publics. Nous reviendrons sur ces deux derniers aspects.

En forçant un peu l'analogie, nous pouvons souligner que, parmi les pays de la Communauté économique européenne, la Belgique, est de par son système de relations du travail, et notamment quant au statut des parties et des conventions, et aussi en matière de négociation, celui qui se rapproche le plus du système britannique.

En principe toutes conventions, pouvant faire l'objet d'un arrêté royal ou non, sont conclues au sein de ces organismes mixtes. En pratique, depuis quelques années, d'assez nombreuses conventions sont toutefois conclues en dehors de ce cadre institutionnel, surtout lorsqu'il s'agit de très grandes entreprises jouissant d'un haut degré de concentration économique.

Les Pays-Bas, quant à eux, ont un régime assez particulier. Il existe en ce pays, les « comités professionnels de branche » (*bedrijfschap*-

pen) qui sont des organismes paritaires de droit public, qui ne sont pas à proprement parler des organismes de négociation mais qui ont certains pouvoirs de réglementation à base contractuelle et peuvent éventuellement demander et obtenir l'extension de leurs règlements.

La négociation se fait, en Hollande, par les intéressés, par contact direct et spontané, mais le véritable organisme paritaire ayant un rôle considérable en matière de conventions collectives, c'est la Fondation du Travail.

Nous ne la mentionnons que comme cadre institutionnel, car la raison profonde de sa mise sur pied en 1945 a été le besoin particulier des Pays-Bas d'adopter une politique de dirigisme en matière économique et salariale très poussée, étant donné l'économie du pays à être reconstruite et sa vulnérabilité en matière de balance des paiements. Son rôle se situe donc avant tout à l'intérieur de la politique économique du pays. Il reste cependant que sur le plan institutionnel et politique, la Fondation du Travail néerlandaise est un exemple, pourrait-on dire « extrême » de coopération ouvrière-patronale-gouvernementale en matière de relations du travail. A venir jusqu'en janvier 1963, l'organe chargé de sanctionner les conventions collectives de travail était ce qu'on appelle le Collège des Médiateurs d'Etat, organisme de droit public créé en octobre 1945, et composé de sept membres nommés par le ministre des affaires sociales, aux directives duquel il doit se conformer. Il n'y avait donc pas, à venir jusqu'en 1963, de régime libre de conventions collectives aux Pays-Bas. C'était le régime du contrôle étatique.

La Fondation du Travail, organisme consultatif auprès du gouvernement, l'était aussi en pratique, auprès du Collège des Médiateurs. Elle est un organisme paritaire composé des représentants des organisations centrales de salariés et d'employeurs, jugées représentatives du secteur industriel.

En 1950 toutefois, à la *demande même* des centrales syndicales de salariés, qui voulaient participer plus pleinement à l'étude de la politique économique dans son ensemble, le gouvernement créa le Conseil économique et social qui a repris une partie des fonctions de la Fondation du Travail, à partir de cette date.

Avec les événements de 1963 où le contrôle des salaires aux Pays-Bas a en quelque sorte « éclaté » jusqu'à un certain point, sous la pression

de la conjoncture, la Fondation du Travail a remplacé le Collège des Médiateurs comme agent de sanction pour les conventions collectives. Nous pouvons donc dire, qu'en dépit de l'intervention étatique qui reste forte aux Pays-Bas, la Fondation du Travail, de par son nouveau rôle, constitue réellement une forme de paritarisme à un échelon élevé en matière de négociation et de convention collective.

Une remarque importante mérite d'être faite ici, du point de vue qui nous occupe. S'il est vrai que le dirigisme est fort aux Pays-Bas, il n'est pas moins vrai qu'il l'est avec l'accord de tous les intéressés, au moins au niveau des centrales, de l'opinion publique et des pouvoirs publics, et ceci, en dépit des affiliations très précises des groupes communautaires à des religions différentes, des idéologies sociales particulières et des intérêts opposés, au moins sur le plan immédiat.

Pour conclure sur ce sujet, il y aurait beaucoup à dire sur le contenu des conventions et sur le pluralisme syndical face à la négociation et au « paritarisme »; mais cela nous entraînerait trop loin.

Disons seulement que ce qui différencie encore, à notre avis, la situation en matière de coopération dans la négociation entre la Grande-Bretagne et les pays scandinaves, d'une part, et ceux de la Communauté économique européenne, d'autre part, c'est que dans les premiers, l'abstention gouvernementale est à peu près totale (les méthodes de décisions mixtes y ont même été développées en guise de prévention contre l'interventionnisme étatique) alors que dans les seconds, ces mesures dans les pays où elles se pratiquent le plus, ont été initiées grâce à une intervention accrue des pouvoirs publics dans le domaine des relations patronales-ouvrières, au lendemain de la deuxième guerre mondiale. Le paritarisme, dans ces derniers pays, n'est pas comme dans les premiers, le fruit de la seule entente entre les parties (régime « contractuel » libre), mais plutôt celui de la coopération à l'action des pouvoirs publics, qui en ont fait en quelque sorte une « politique », en les instituant et en les maintenant avec l'appui des intéressés (régime « statutaire » accepté).

## **B — Le règlement des conflits et la paix industrielle**

Nous ne traiterons, sous cette rubrique, que des aspects qui nous semblent significatifs sur le plan de la coopération ouvrière-patronale. Nous ne nous attacherons pas à exposer en détail les différents systèmes de réconciliation ou de règlement des conflits dans les différents pays

étudiés. Souvent les procédures employées en ces pays ressemblent passablement à celles utilisées chez nous et sont plutôt le résultat de textes législatifs n'ayant rien à voir à la volonté commune des partenaires sociaux.

Nous insisterons davantage sur certains exemples, certaines formules particulières, qui sont, soit le résultat d'ententes entre les parties, soit instituées statutairement, dans le but de sauvegarder autant que possible la paix industrielle.

Les systèmes de règlement des conflits en relations du travail varient sensiblement d'un pays à un autre. Il est donc extrêmement difficile de dégager des traits communs pouvant, à eux seuls, donner une idée juste de la situation d'ensemble en cette matière.

Quant au règlement des conflits individuels de travail certains pays d'Europe occidentale, du point de vue juridique à tout le moins, n'ont d'autre procédure que celle du droit commun. En Hollande, par exemple, on a ce qu'on appelle des juges du travail, mais ils agissent à l'intérieur des juridictions ordinaires.

En France, en Allemagne, en Suède et au Danemark, ainsi qu'en Belgique, des tribunaux du travail s'occupent de ces conflits. En Allemagne et en Suède, par exemple, les décisions de ces tribunaux du travail sont finales et sans appel. En France, par contre, au-dessus d'un certain montant, il peut y avoir appel à la Cour d'Appel et pourvoi en cassation à la Chambre sociale de la Cour de Cassation.

En Angleterre, rien dans la loi n'impose le recours à des tribunaux du travail, lesquels n'existent pas. Un conflit individuel est, légalement, fondé sur le contrat individuel de travail (tout comme dans les pays susmentionnés d'ailleurs) et il peut y avoir recours (théoriquement) aux tribunaux ordinaires. En pratique, toute une série de stages de conciliation est prévue entre les parties, à partir du plan local jusqu'au plan national, et éventuellement, le conflit peut aller devant l'« Industrial Court », dont la décision n'est d'ailleurs pas exécutoire, à moins que les parties ne s'y soient préalablement liées.

Quant à la distinction entre conflits de droit et conflits d'intérêts, c'est-à-dire, relatifs à l'interprétation ou à la violation d'une convention existante, ou surgissant à l'occasion d'une négociation ou d'un renouvellement de convention, certains pays font une distinction tranchée entre

ces deux sortes de conflits, alors que d'autres n'en font aucune. Parmi le premier groupe, mentionnons l'Allemagne de l'Ouest, la Suède et le Danemark où tout conflit surgissant quant à l'interprétation d'une convention collective doit aller devant le tribunal du travail, qu'il soit de nature collective ou individuelle; ceci ressort du principe reconnu en ces pays que les parties signataires doivent respecter la paix industrielle lorsqu'elles sont liées par une convention.

Dans le second groupe, il faut ranger la Belgique, l'Italie, l'Angleterre et la France, où rien n'empêche en droit, autant que nous sachions, l'éventualité d'une grève pendant la durée d'une convention, au sujet d'un conflit collectif, à moins que les parties n'y aient renoncé dans la convention.

Dans aucun pays, il n'existe de procédure d'arbitrage obligatoire en matière de conflits d'intérêts, du moins en ce qui concerne les services privés. Aussi bien les associations d'employeurs que d'employés s'y sont toujours opposées avec la dernière énergie, car disent-elles, cela équivaldrait à la fixation des salaires par l'Etat, un peu comme c'est le cas en Nouvelle-Zélande et en Australie. Les représentants patronaux et syndicaux au Conseil national du Travail de Belgique, lors de l'étude récente que ce Conseil a faite de l'avant-projet de loi organisant les rapports sociaux collectifs entre les travailleurs et les employeurs, se sont encore opposés à ce qu'un article du projet en traite, au motif qu'« en ce qui concerne l'arbitrage, la force exécutoire résulte du compromis d'arbitrage », <sup>11</sup> intervenu entre les parties elles-mêmes, si elles ont jugé bon de s'y soumettre.

## LA CONCILIATION

Quant aux procédures de conciliation, la plupart des pays européens n'en font qu'une affaire purement volontaire relevant de la volonté des parties. Evidemment, la plupart de ces pays ont mis (et ceci depuis fort longtemps chez plusieurs) à la disposition des parties, des services de conciliation et de médiation, et les partenaires sociaux eux-mêmes ont, dans beaucoup de cas, développé, soit dans des conventions de base à cet effet, soit dans les conventions collectives elles-mêmes, de telles procédures. Mais il reste qu'en cette matière il est intéressant de voir comment, au Canada, nos lois du travail sont autrement plus exigeantes que celles de ces différents pays d'Europe occidentale. En Angleterre, en Allemagne, en Belgique, en Italie, aux Pays-Bas, en Suède et au

(11) Conseil national du Travail, Avis no 196, avril 1964.



Danemark, il n'y a donc aucune obligation légale de recourir à une procédure de conciliation. Seule la France, tout en ayant libéralisé considérablement sa législation en ce domaine depuis 1936,<sup>12</sup> conserve encore la conciliation obligatoire (comme procédure) en cas de conflits industriel. L'article 5 de la loi de février 1950 décide en effet que tous les conflits collectifs du travail doivent être soumis à la conciliation. Mais cette conciliation n'empêche pas la grève, et elle peut prendre place durant une telle grève. De plus, aucune sanction n'est prévue au cas où on passerait outre à cette obligation, si ce n'est qu'une amende peut-être imposée pour non-comparution devant la commission de conciliation. De plus, en France, les conventions collectives doivent contenir une clause relative à la procédure de conciliation (loi du 11 février 1950).

Si, comme on vient de le voir, la législation est très sommaire et nullement impérative en matière de procédures de conciliation ou de médiation, dans les pays européens, cela ne signifie pas loin de là, que conciliation et médiation soient absentes de leurs systèmes de relations du travail. Au contraire, dans la plupart de ces pays, la conciliation, sur une base volontaire, se pratique couramment.

Si l'on songe d'abord, que dans certains pays, comme l'Allemagne et la Suède, par exemple, il y a obligation de « paix sociale » pendant la durée d'une convention, il faut bien que, lorsque des conflits surgissent, les parties s'occupent de leur trouver une solution. Nous verrons plus loin comment les partenaires sociaux en Suède ont résolu le problème.

En Allemagne, les conventions collectives peuvent établir des procédures de conciliation,<sup>13</sup> elles peuvent recourir aux services de médiation offerts par les Landers (provinces); éventuellement le ministre du Travail peut intervenir. Mais on préfère une médiation ad hoc.

(12) En 1936 (loi du 31 décembre 1936, modifiée par celle du 4 mars 1938) instituait la conciliation et l'arbitrage obligatoires. La conciliation précédait obligatoirement l'arbitrage et un recours était ouvert devant la Cour supérieure d'arbitrage. L'accord de conciliation et la sentence arbitrale étaient obligatoires. La reconnaissance formelle du droit de grève dans la Constitution de 1946 empêcha, dans l'état d'esprit suivant la Libération, la reprise du principe de l'arbitrage obligatoire.

(13) En Allemagne, lorsqu'un différend surgit entre un conseil d'entreprise et la direction, là où la codécision existe et qu'un accord d'entreprise a été conclu, un comité de conciliation rend une décision qui s'impose aux parties. De plus, lorsqu'une procédure de conciliation volontaire a été établie entre un syndicat et une association d'employeurs, celle-ci doit être respectée sans quoi, une grève déclenchée avant la fin de la procédure rend le syndicat passible de poursuites et de dommages intérêts.

En 1954, une convention-type est intervenue entre les fédérations ouvrières et patronales, quant à la proposition à leurs corps affiliés d'une procédure de conciliation et d'arbitrage (à sentence non exécutoire toutefois). Mais le succès, au dire des représentants allemands interrogés, n'en a pas été très grand.

Un phénomène analogue se produit en Belgique où les parties, au Conseil national du Travail, ont encore tout récemment exprimé leur opposition à toute formule institutionnelle trop rigide, et ont préféré réitérer leur faveur envers des modes de conciliation privée, inclus dans les conventions, après entente entre les parties.

Ce qui se dégage de ces faits, c'est qu'en Europe, les partenaires sociaux préfèrent s'en remettre à leur propre initiative en ce domaine, plutôt que de voir l'Etat y intervenir.

#### LES ORGANISMES MIXTES

Il faut dire aussi, que là où existent des organismes mixtes au niveau de la branche d'activité, comme c'est le cas par exemple, en Angleterre, en Belgique, aux Pays-Bas, ces organismes ont, non seulement pour objet de négocier la convention, mais aussi de régler les différends surgissant entre les parties et qu'ils constituent de ce fait le canal par excellence où sont acheminés, puis réglés, ces différends. Le paritarisme joue ici un grand rôle.

Comme la convention collective est centralisée à leur niveau, le plus souvent, ces organismes mixtes constituent le point d'aboutissement logique pour le règlement des conflits. A notre avis, c'est là un exemple d'importance de la coopération institutionnalisée permettant aux parties elles-mêmes, sans l'aide de tierces personnes, très souvent, de régler leurs propres problèmes sans recourir, la plupart du temps, aux épreuves de force économique ou à la violence.

Cela tient encore au fait qu'en Europe, les centrales syndicales, patronales et ouvrières, disposent d'un pouvoir de contrôle très efficace à l'endroit de leurs corps affiliés et de leurs membres.

L'exemple anglais, à ce sujet, est assez révélateur. C'est en Grande-Bretagne peut-être où le contrôle de l'autorité centrale sur les éléments de base au niveau local est le moins fort, et le moins efficace, tant du côté employeur que salarié. La présence du délégué d'atelier (shop Steward), représentant le syndicat, mais détenant son autorité des membres qu'il représente, fait que la présence « réelle » de la centrale syndi-

cale dans l'usine est souvent inexistante. Et c'est en Grande-Bretagne, aussi, qu'on a vu s'accroître le nombre des jours perdus à cause de grèves ou de lockouts depuis quelques années, comparé à la situation existante dans la plupart des autres pays d'Europe occidentale, et ceci, en dépit des « Joint Industrial Councils » et des procédures depuis longtemps éprouvées de conciliation privée au niveau des branches industrielles.

Tout ceci tend à démontrer que, là où le contrôle de la tête à la base est le moins efficace, la coopération est rendue beaucoup plus facile lorsqu'elle se fait à un niveau plus élevé, où le conflit sort des mains des premiers intéressés pour être étudié, souvent plus objectivement et sans facteurs émotionnels, au sein d'organismes paritaires chargés de trouver objectivement une solution.

Dans certains pays ne disposant pas d'organismes mixtes, comme l'Allemagne, ou n'en ayant que relativement peu d'établis, soit par la loi ou privément, comme en Hollande, la paix industrielle est quand même respectée à un point presque inégalé nulle part ailleurs, dû au fait de la position déclarée des pouvoirs publics en faveur du règlement pacifique des conflits, de l'auto-discipline des partenaires sociaux, de la force de l'opinion publique qui ne tolérerait pas une suite incessante de conflits ouverts en relations du travail, dans la conjoncture économique présente de ces pays.<sup>14</sup>

(14) En Allemagne, en 1960, sur une main-d'oeuvre salariée totale de 20,184,000 il n'y a eu que 17,065 salariés touchés par des grèves ou des lockouts, le nombre des journées de travail perdues étant de 37,723. HANS REICHEL et HANS ZSCHOEHER, *Conciliation et Arbitrage et Droit des Conflits du Travail*, Min. du Travail et des Affaires sociales, no 20, Essen, 1962, p. 7. Il faut dire aussi que le fait que la plus grande partie des conditions de travail relative aux politiques du personnel soient laissées à l'accord d'établissement conclu entre le conseil d'entreprise et la direction locale, et que le droit de grève n'existe pas pour ce conseil, constitue un facteur non négligeable expliquant la rareté des grèves en Allemagne.

JOURS PERDUS À CAUSE DE GRÈVES OU DE LOCKOUTS 1949-61  
(par 1,000 employés dans les manufactures, les mines,  
la construction et les transports)

Pays	Moyenne des années 1949-61	Moyenne des années 1949-55	Moyenne des années 1956-61
Suède . . . . .	50	86	8
Allemagne . . . . .	76	98	46
Royaume-Uni . . . . .	235	163	318
France . . . . .	528	745	275
Belgique . . . . .	623	617	631
Italie . . . . .	783	921	623
Etats-Unis . . . . .	1,343	1,480	1,200

Sources: Statistiques publiées par le Ministère du Travail de Grande-Bretagne et l'O.I.T.

Tiré de *Trade Unions in a Changing Society*, par BERNARD DONOUGHUE, PEP, Volume XXIX, no 472, 10 juin 1963, page 180.

## L'EXEMPLE SUÉDOIS

Les pays scandinaves, Suède et Danemark, nous donnent, en matière de paix industrielle, les exemples les meilleurs, à notre avis. Examinons brièvement le cas de la Suède. Ce pays est peut-être celui où il existe le moins de textes législatifs en matière de relations ouvrières-patronales, au point qu'on a pu dire que « le centre principal de la réglementation et du gouvernement des choses industrielles, ce sont les parties elles-mêmes ». <sup>15</sup> En Suède, la législation qui existe vient surtout consacrer ce que les parties ont déjà mis en pratique par elles-mêmes, selon leur expérience et selon les positions de pouvoir et de stratégie qu'elles ont occupées dans les contextes économiques et politiques. La seule appréhension d'une action de l'Etat, a été suffisante, en Suède, pour inciter les parties à se discipliner elles-mêmes en matière de conflits.

Il faut dire qu'à partir de 1932, avec l'avènement au pouvoir du gouvernement minoritaire socialiste, l'atmosphère a considérablement changé en matière de relations du travail et la solidarité entre le parti au pouvoir et les syndicats, a fait beaucoup, dans le sens de l'abstention gouvernementale, en retour du caractère « responsable » développé par les syndicats surtout à partir de ces années.

Tout de même, on peut dire que dès la fondation en 1902 de la Confédération patronale suédoise (S.A.F.), une acceptation de fait, des syndicats, était acquise chez le patronat suédois. Avec le conflit très grave de 1906, cette acceptation de fait est définitivement consacrée et cette année-là marque la fin de l'ère autocratique du patronat suédois, pour faire place à celle de la reconnaissance mutuelle des partenaires et de leurs organisations.

Ce point tournant constitue, à notre avis, la clef de voûte de tout l'édifice de coopération lequel s'est développé sans cesse depuis ce temps pour aboutir en 1938 à l'Accord de base, lequel est réellement la charte par excellence de la coopération ouvrière-patronale en Suède.

Il faut dire que dès le tournant du siècle, la S.A.F. et la L.O. (Confédération générale du Travail suédoise) étaient d'accord pour tolérer le

---

(15) T.L. JOHNSTON, *Collective Bargaining in Sweden*, George Allen and Unwin Ltd., Londres, 1962, p. 115.

moins d'intervention réglementaire possible venant des pouvoirs publics, pour reconnaître que durant l'existence d'une convention, un conflit de droit ne devrait jamais être résolu par le recours à la force, pour s'entendre elles-mêmes sur la nature des différends surgissant entre elles, et de tenter d'y trouver les solutions elles-mêmes. Ce dernier point avait déjà fait d'ailleurs l'objet d'un accord au sommet en 1908.

L'Accord de base (ou Convention de base) de 1938 est placé avant tout sous le signe de la paix industrielle. Il couvre à peu près toutes les phases des relations entre les parties, de la procédure de négociation à la protection des tierces parties neutres en cas de conflits et d'exercice de sanctions économiques, en passant par le règlement volontaire et final des différends émanant des conventions collectives de travail, ainsi que l'établissement de règles chargées de résoudre les problèmes de la vie au travail : méthodes d'emploi, licenciements, mises-à-pied, renvois, et toutes questions reliées à la direction du personnel. Enfin, des procédures sont établies pour résoudre les conflits constituant une menace au bon fonctionnement des services publics essentiels.

Le point culminant de l'Accord de 1938, c'est la création de la Commission du Marché du Travail, commission paritaire aux fonctions multiples, faisant de la négociation et, à l'occasion de la conciliation et de l'arbitrage.

Cette commission s'occupe plus particulièrement du règlement des conflits menaçant les services publics essentiels et des problèmes relatifs à la sécurité de l'emploi. Elle sert de tribunal d'arbitrage privé quant aux conflits menaçant les tiers neutres.

Enfin, le « comité » du Marché du Travail, formé en 1936 pour réaliser l'Accord de base, est devenu un organisme permanent et sert de lieu de discussion et de règlement de tous les problèmes majeurs intéressant les partenaires confédéraux : S.A.F. et L.O.

Il convient d'ajouter que d'autres Accords de base, qu'il serait trop long d'énumérer, couvrant d'autres secteurs de salariés, ont été conclus en Suède, constituant un réseau « privé » de coopération ouvrière-patronale à nul autre pareil.

Si nous avons insisté sur l'exemple suédois en matière de coopération en vue de la gouvernance des choses industrielles et de la paix sociale, c'est que cette coopération est due fondamentalement, à notre avis, à

trois facteurs essentiels : a) le fait qu'à partir des années '30, le « gouvernement » des relations du travail s'est concentré en grande partie au niveau des structures confédérales, S.A.F. et L.O.; b) c'est la possibilité pour les confédérations, de faire accepter par l'immense partie de leurs corps affiliés, l'Accord de base signé au sommet, ce qui suppose une discipline et un pouvoir de contrôle très fort des centrales sur le « membership »; c) enfin, c'est le climat politique favorable au sein duquel, un équilibre des pouvoirs entre partenaires sociaux et pouvoirs publics a pu être réalisé et se maintenir depuis plus d'une trentaine d'années.

Ce qui fait l'originalité des systèmes suédois et danois,<sup>16</sup> par rapport à ceux des autres pays d'Europe occidentale, c'est que dans des pays comme l'Allemagne et les Pays-Bas, la paix industrielle, qui y est incontestablement très grande, résulte peut-être plus de la loi, des structures institutionnelles émanant des pouvoirs publics, ou simplement de l'opinion publique très forte qui sert de frein à la puissance syndicale, en période de plein emploi et de prospérité économique. Alors que dans le cas de la Suède, cette paix est au contraire due avant tout au statut quasi-public des partenaires sociaux, et à leur substitution, à toutes fins pratiques, à l'Etat quant à l'établissement et à l'application des procédures chargées de sauvegarder la paix industrielle.

En France, souvent l'absence relative de conflits de nature économique est plutôt due à la faiblesse syndicale et au fait que sur le plan de l'entreprise c'est encore souvent le patron qui décide unilatéralement d'une foule de problèmes.<sup>17</sup>

En Grande-Bretagne, tout en ayant un syndicalisme fort et militant à la base, la faiblesse des centrales vis-à-vis leurs unités locales, et celle du T.U.C., à la fois vis-à-vis ses corps affiliés et les pouvoirs publics, jointe au caractère déficient des structures, fait que les tensions y sont beaucoup plus fortes qu'ailleurs et inhibent la coopération dans le sens suédois du terme. C'est l'inverse de ce qui se produit dans les autres pays européens, car sous la pression du plein emploi, le pouvoir des délégués d'atelier a été d'autant accru et ceci fait que les centrales sont de plus en plus isolées de la vie même des relations du travail à la base.

(16) Le système danois est très semblable au système suédois et aurait mérité tout autant, peut-être d'être donné en exemple. Seules les limites du présent travail nous ont justifiés de n'en choisir qu'un pour fin d'illustration.

(17) J.-D. REYNAUD, *Les syndicats en France*, Collection U, Armand Colin, Paris, 1963, p. 114.

En conséquence cette solution de continuité dans le processus d'autorité au sein des syndicats empêche un contrôle effectif au niveau local et laisse place au jeu des conflits au niveau local.

## COLLECTIVE BARGAINING AND INDUSTRIAL PEACE IN WESTERN EUROPE

This article is not intended to give a descriptive and detailed account of the institutions and legal structures which, in each phase of labour relations, organize relations between the partners in every country under review. Such an analysis would be too long and too exhaustive in view of the scope of this study and, in any event, would only repeat what has already been done in many excellent publications readily accessible to and well known by those who may be interested in such matters. Instead, an attempt will be made to determine from the European industrial relations systems the most significant characteristics, the most interesting formula for Canadians, the institutions in law and fact which can best be compared to our own institutions in conformity with the purpose of our study. We will attempt to do this in respect of each of the main phases of labour-management relations as they operate in the countries under review.

### A — LABOUR COLLECTIVE NEGOTIATIONS AND AGREEMENTS

It should be noted at the outset that, in matters of negotiations and labour relations more generally, one distinction should first be made. Whereas some countries like Great Britain, Sweden and Denmark maintained almost intact their pre-war legislative and institutional frameworks, the collective negotiation systems of the countries of the European Economic Community, i.e., France, Belgium, Holland, West Germany and Italy, all underwent transformations, at times drastic since 1945, through new or renewed constitutional provisions or amended or entirely different legislation.

Most of the changes were based on an increasing acceptance of the existence of trade unions and on a better defined and more liberal status for collective agreements. During the period of intensive reconstruction, from 1945 to about 1950, the liberty of the parties in determining salaries was obviously kept at a minimum by restrictive regulation.<sup>1</sup> But, with the exception of this brief severely « controlled » period, the trend was generally in the direction mentioned above. Even in the Netherlands where controls are still relatively severe, because of the prevailing situation, some relaxation has become apparent in recent years. One indication is the substitution of the Labour Foundation to the State Mediators College for the approval of collective agreements. Also, and this may appear to be paradoxical at first sight but quite logical after proper examination, it was precisely during this period, from 1945 to 1950, that new formulas now accepted were tried out and underwent their first practical tests.

---

(1) Some examples are in France the 1946 Act limiting liberty in determining salaries and, in the Netherlands, the requirement for the approval of the State Conciliators Office, as of 1945, for a collective agreement to come into force.

*The Status of Collective Agreements*

It must be pointed out that, for our purposes, collective agreements generally in European countries, in Great Britain and Scandinavia as well as in the Common Market countries, consisted primarily of extensive regulations covering individual labour contracts. It is not comparable to our local agreements which cover and control every detail of industrial life at the plant level and in day to day working relations. It is relatively free of substantial regulations governing working conditions in the various industrial units to which it applies.

It is necessary to make these comments in view of the situation on this side of the Atlantic. It must be pointed out, however, that for the last fifteen years or so in Common Market countries and even longer in the Scandinavian countries, considerable progress was made in improving agreements either at the level where they are negotiated or through the development of enterprise agreements themselves, which are now much more prevalent than they were before the war.

Agreements consist primarily of « minimum compulsory standards of individual contracts between each employer and his employees ». <sup>2</sup> This situation derives from the conditions in connection with industrial relations systems in Europe, but it also demonstrates the still powerful influence of common law in Europe generally on labour relations, in contrast with what one might surmise at first sight. If it is true that « sociologically » several countries such as Great Britain and Scandinavian countries as well as Belgium have, *in practice*, gone far beyond pure legal formalism, the fact remains that legally individual contracts regulate in the final analysis day to day working relations between individual employees and management. This is apparent, for example, in the settlement of disputes concerning general working conditions. In any event, collective agreements have no legal status of their own in several countries, notably in England, Belgium <sup>3</sup> and Italy. Evidently, however, they are often in practice more effective there than in countries where they have a real legal status. The fact remains however that, since they are designed as minimum standards often without substance and leaving a great deal to the sole discretion of management in determining most actual working conditions, they do not contribute significantly to sound co-operation in industrial relations at the local level. <sup>4</sup>

---

(2) GERARD DEHOVE, « *Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la C.E.E.* », political social series No. 6, *Etudes Collection*, European Economic Community, Brussels, 1963, p. 14.

(3) In Belgium, for example, as well as in England for that matter, collective agreements cannot apply legally to individual labour contracts even as minimum standards, except under royal decree in certain circumstances.

(4) It must be noted, however, that in England tradition often supplements agreements in due form and sociologically « determines » numerous items in working conditions.

The same applies to Scandinavian countries, where trade unionism is prevalent at the local level and where there are establishment contracts provided for by Agreements.

Also, in Germany, « enterprise councils » or « works councils » actually negotiate many things at the local level with interested employees.

Finally, in France, following the 1950 Act, general collective agreements were improved and establishment contracts have spread, especially since the 1955 Reynaud contract.

Nevertheless, we feel that our statement remains true generally.



### *The Parties to Agreements*

France and the Netherlands require that a union be a legal entity to sign collective agreements as defined in labour legislation. Other countries, such as Sweden and Germany, recognize the obligation for parties to an agreement to « keep the peace » while the agreement is in force and penalties are provided for in this matter.

This point is interesting for industrial peace. In England, where trade unions are not legal entities, and are protected by statute from legal actions in their endeavours in pursuing their economic interests in labour relations, certain parties recently expressed the opinion that, in order to check non-official strikes which have been so numerous in recent years, trade unions should be given legal entities, respect agreements as contracts and therefore be legally responsible for the actions of their members, particularly the shop stewards, as is the case in Sweden and West Germany, for example, in the event of strikes or any other action taken in contravention of duly negotiated agreements.<sup>5</sup>

But what is more important for the purposes of a study such as this one, in connection with parties to an agreement, is that, in Western Europe and in every country under review, collective agreements still come under the jurisdiction in the vast majority of cases not of labour units at the local level or individual employers, but of vast employer and labour groups, generally at the level of a complete industrial branch and, in some countries such as Sweden and Denmark, at the level of the economy as a whole.<sup>6</sup> On the whole, the statutes reviewed are very clearly directed in this manner. So much so in fact, that one could assume that legislators intended in those countries to center labour relations negotiations on the greater units (federations and confederations grouping wage-earners or management) so that the resulting agreements would be more readily integrated in general economic and social policies in these countries, and that agreements entered into would have a « community » feature and negotiating parties would consequently be more conscious of the implications of their decisions on working conditions for the economy as a whole in such countries.

All legislative texts to define collective agreements as capable of being entered into by individual employers and trade unions without giving further details, but a wide range of provisions actually favour clearly negotiations beyond the local level, notably the industry branch level.

### *The Extension of Agreements*

There is the possibility provided for almost universally of the local extension of labour collective agreements in Europe, under certain conditions. It is in a sense the logical consequence of the negotiations system in these countries, which

---

(5) B.C. ROBERTS, Edit., *Industrial Relations, Contemporary Problems and Perspectives* Metheliea & Co. Ltd., London 1962, p. 15.

(6) The trend, both in fact and in law, during recent years in Europe towards negotiations on a much narrower basis will be reviewed later.

consider much more readily that the determination of working conditions results from vast regulations, undoubtedly negotiated for the greater part, but always designed to be used as standards for large sectors of the economy and therefore capable of being more readily integrated in the framework of general salary and working conditions policies, and one can only agree that this is somewhat opposed to the spirit of our North American industrial relations systems. With the extension procedure, public powers in almost all of the countries under review were able to obtain full participation of labour and management associations in the determination of working conditions, even in those sectors where they are not fully represented, and laying down at the same time certain conditions so that standards set by private parties are truly representative of the areas to which they apply and do not disrupt industrial sectors. The precautions taken in such countries before granting extension should be remembered if ever we attempted to follow this course more extensively.

Briefly, what are these precautions? In France, under the provisions of the statutes of February, 1950, only those associations representing management and labour can enter into an agreement capable of extension. Management representation must be an « association » under the terms of the act, i.e., have legal status. The same applies obviously to labour. *De facto* groups can enter into « ordinary » agreements but not an agreement capable of extension. This is all the more so for an individual employer who could never negotiate towards extension as can be done under the terms of the Collective Agreements Act of Quebec. Furthermore, groups on both sides must be « representative » of the trade group or sector covered, be it local, regional or national. Nothing in the texts defines « representative », but the courts and administrative practice have provided for this. The detailed enumeration of the criteria would fall outside the scope of this study. Furthermore, they must include a certain number of clauses whose provisions themselves obviously remain free. Generally, extension covers the whole of a pre-determined industry branch and even, in some cases, to the whole of the branches at the national level, for example, the national intertrade agreement on supplementary pensions.

In Germany, at least 50% of the workers involved must already be covered by an agreement before it can be extended, and there are certain other conditions. In Italy, nothing in the texts positively provides for legal extension but in practice, under the constitution and the powers given in the 1959 statutes, the government has practised extension in certain cases, at least in matters relating to salaries. In Belgium, an agreement can only be imposed on non-contracting parties if it has been entered into within a joint parity commission where the parties involved must also be « representative ». In Holland, extension is not considered an exceptional procedure, because it applies automatically when an agreement is approved by the Labour Foundation, a consultative parity organization at the national level with which we will deal further on. As for Great Britain, we are familiar with their wages councils system, which can extend salary standards in trade union sectors to the whole of a branch or region. In Sweden and Denmark, this extension procedure is non-existent as such in law, but trade unionism is so powerful and the authority of negotiation parties is so effective that, in practice, the few employees not covered by agreements obtain the same advantages as the others. Furthermore, in Sweden, the provisions of the 1928 Labour Collective Agreements Act permit

terms of an agreement to be in a manner of speaking « imposed » through pressures during negotiations disputes between an employer who is not covered and his employees, by those who are already covered (strike or sympathy action).

It must be noted that extension procedure is not a new development achieved during recent years. The fact remains that it is always practised and that it is still in most European labour laws, and this is why we take note of it here without evaluating its chances of disappearance or survival during the next few years.

### *Negotiation Through Joint Organizations*

One of the most common formulas used in Western Europe for collective negotiations, and for that matter for several other labour relations aspects (for example dispute settlements) is what is called « paritism ». Paritism consists of any formula or any institution within which the social partners meet, discuss, negotiate and determine « jointly », generally without the help of a third party and without resorting to open dispute, the relations systems between them in connection with labour relations, and every other aspect of their relations on problems of any type. Paritism implies necessarily a certain equilibrium of forces, a mutual recognition of the diverging points of view of the partners, a determination to achieve compromise where possible, a certain consensus on the long-term objectives to be reached by each party, and, finally, a certain maturity which will incite the partners to make all possible decisions on their own, while limiting as far as possible resorting to arbitration and compulsory decisions by the public powers.

In our opinion this constitutes the most spectacular post-war development in certain continental European countries in relation to institutionalized co-operation in labour relations.

What differentiates the situation in negotiations co-operation as between Great Britain and the Scandinavian countries on the one hand and the countries of the European Economic Community on the other hand, is that in the former countries government abstention is almost total (joint decision procedures were developed in those countries as safeguards against state intervention) while in those countries of the latter group where they are most prevalent, measures were initiated following increased intervention of the public powers in the field of labour-management relations, after the Second World War. In such countries, paritism is not the same as in the former countries and is not the result of agreements between parties (free « contractual » system), but rather of co-operation with the public powers who included these matters in a « policy », by instituting them and by maintaining them with the support of the interested parties (accepted « statutory » system).

### B — DISPUTE SETTLEMENTS AND INDUSTRIAL PEACE

The dispute settlement system in labour relations vary considerably from one country to another. It is therefore extremely difficult to sift out common features which could, by themselves, give a good idea of the overall situation in this connection. As for individual labour dispute settlements certain West European

countries, at least from a legal point of view, have no other procedure than common law. In Holland, for example, there are labour magistrates, but they are operating within ordinary jurisdictions. In France, Germany, Sweden and Denmark, as well as in Belgium labour tribunals deal with these disputes. In Germany and Sweden for example, the decisions of these tribunals are final and without appeal. On the other hand, in France, beyond a certain amount, appeal can be made to appeal courts and to the social chamber of the Appeal Court. In England, nothing in the Act imposes recourse to labour tribunals which do not exist. An individual dispute is legally based on the individual labour contract (as is the case for the other countries mentioned above) and there can be, in theory, recourse to ordinary tribunals. In practice, a whole series of conciliation stages is provided between the parties from the local level up to the national level and, eventually, the dispute can be brought before the Industrial Court, whose decision in fact is not mandatory, unless the parties agree to it beforehand.

As to the distinction between legal disputes and disputes in interests, i.e., the interpretation or the violation of an existing agreement, during negotiations or the renewal of an agreement, certain countries make a clear distinction between these two types of disputes while other countries make no distinction at all. In the former group, mention could be made of West Germany, Sweden and Denmark where any dispute arising on the interpretation of a collective agreement must be brought before a labour tribunal, whether it is collective or individual; this springs from a principle recognized in these countries that the signatories must respect industrial peace when they are bound by an agreement. The second group includes Belgium, Italy, England and France, where nothing in the statutes, as far as we know, prevents the eventuality of a strike during the term of an agreement in connection with a collective dispute, unless the parties had excluded this action in the agreement.

None of the countries have compulsory arbitration procedures for disputes of interests, at least as far as private services are concerned. Employer associations as well as employee associations were always firmly opposed to this, since, according to them, this would be tantamount to state salary controls, as is more or less the case in New Zealand and Australia. Management and labour representatives on the Belgian National Labour Council, during the study recently made by it of a proposed bill to organize collective social relations between workers and employers, were once again opposed to having a clause deal with this because « in connection with arbitration, the execution force results from arbitration compromise », achieved between the parties themselves if they deemed it advisable to submit to it.

### *Conciliation*

In most European countries, conciliation procedures are a purely voluntary matter subordinated to the will of the parties. Obviously most of the countries have placed at the disposal of the parties, for a long time in many cases, conciliation and mediation services and the social partners themselves have often developed such procedures either through basic agreements to this end or through collective agreement themselves. The fact remains, however, that it is interesting to note how, in Canada, our labour laws are by far more stringent than those of these countries in Western Europe. In England, Germany, Belgium, Italy, the Netherlands, Sweden and Denmark, there is no legal obligation to resort to conciliation procedures.

Only France, in spite of the fact that it liberalized significantly its legislation in this field since 1936, still maintains compulsory conciliation (without procedures) in case of industrial disputes. Section 5 of the statute of February 1950 states that all collective labour disputes must be submitted to conciliation. But this conciliation does not rule out strikes and can take place during strikes. Furthermore, no penalty is provided for in case this obligation was not fulfilled, except that a fine can be levied for failing to appear before the Conciliation Commission.

If, as we have just seen, legislation is most summary and not compulsory in relation to conciliation or mediation procedures in European countries, this does not mean, and far from it, that conciliation and mediation are non-existent in their labour relations systems. Quite to the contrary, in most countries, conciliation is common practice on a voluntary basis. The social partners preferred to rely on their own initiative in this field rather than see the government intervene.

### *Joint Organizations*

It must also be said that where joint organizations exist at the level of the branch activity, as is the case for example in England, Belgium and the Netherlands, these organizations are expected not only to negotiate agreements but also to settle disputes arising between the parties and they constitute, because of this, the best channel through which these disputes are taken up and settled. Paritism plays an important role in this sector. Since collective agreements are generally centralized at their level, these joint organizations constitute the logical terminal for the settlement of disputes. In our opinion, this is an important example of institutionalized co-operation allowing the parties themselves, often without the help of third parties, to settle their own problems without resorting in most cases to tests of economic strength or violence. This is also due to the fact that, in Europe, management and labour confederations effectively control their affiliated bodies and members.

England's experience in this field is quite revealing. This may be where the control of the central authority over the basic elements at the local level is at its weakest and least efficient both for employers and workers. The presence of the shop steward, who represents the union but holds his authority from the members he represents, often excludes any « real » presence of the confederation in the establishment. In Great Britain, the number of days lost through strikes or lockouts has increased in recent years in comparison to the other countries of Western Europe, in spite of joint industrial councils and long tested procedures for private conciliation at the industry branch level.

All this tends to show that everywhere where control from top to bottom is even slightly effective, co-operation is made much easier when it is achieved at a higher level, where the dispute is out of the hands of the interested parties, to be studied, often more objectively and without emotional factors, within parity organizations designed to find objective solutions.

### *The Swedish Experience*

In our opinion, the Scandinavian countries, Sweden and Denmark, offer the best examples of industrial peace. Sweden is probably the country which has the

least legislative texts on labour-management relations and it could be said that « the parties themselves constitute the main centre of regulations and government of industrial matters ». <sup>7</sup>

In Sweden, the existing legislation presently confirms what the parties have been practising by themselves, according to their experience and the positions of power and strategy they occupied in the economic and political contexts. By itself the fear of state intervention was enough in Sweden to bring the parties to discipline themselves in disputes.

It should be noted that since the turn of the century, the Swedish Management Confederation and the Swedish General Labour Confederation agreed to keep at a minimum all possible regulations by the public powers, to recognize that during the term of an agreement a dispute in law should never be solved by resorting to force, to determine amongst themselves the nature of the disputes and to attempt to solve them by themselves. In fact, this last point had already been the subject of a summit agreement in 1908.

The 1938 basic agreement was primarily featured by industrial peace. It covers almost all phases of relations between the parties, negotiation procedures for the protection of neutral third parties in case of disputes and of economic sanctions, through voluntary and final settlement of disputes arising out of collective labour agreements, as well as the establishment of regulations designed to solve problems of working conditions : employment procedures, separations, lay-offs, firings, and all questions related to personnel management. Finally, procedures were set up to solve disputes which could become a menace to the proper operation of essential public services. The highlight of the 1938 agreement was the creation of the Labour Market Commission, a parity commission with multiple functions, such as negotiations and, on occasion, conciliation and arbitration. It should be added that there are other basic agreements, too numerous to mention, covering every wage-earner sector, which were agreed to in Sweden. They constitute a « private » network of incomparable labour-management co-operation.

The Swedish and Danish systems are original <sup>8</sup> in comparison with other countries in Western Europe. Other countries such as Germany and the Netherlands enjoy widespread industrial peace but it results perhaps more from legislation, institutional structures responsible to the public powers, or simply from strong public opinion which checks trade union power in periods of full employment and economic prosperity. Yet, in the case of Sweden, this peace is primarily due to the quasi-public status of the social partners and to their substitution, for all intents and purposes, to the State in the determination and application of procedures designed to safeguard industrial peace. In France, the relative absence of economic disputes is due to the weakness of unions and to the fact that, at the enterprise

---

(7) T.L. JOHNSTON, *Collective Bargaining in Sweden*, George Allen and Unwin Ltd., London, 1962, p. 115.

(8) The Danish system is quite similar to that of Sweden and could have been cited as an example. Limitations of this thesis compelled the author to use one illustration only.

level, it is still the employer in many cases who makes unilateral decisions for a great number of problems. In Great Britain, where labour movements are strong and militant at the base, the weakness of the confederations in relation to their local units and to the T.U.C. in relation to both its affiliated bodies and the public bodies, together with the deficient nature of the structures, make tensions much stronger there than elsewhere and inhibit co-operation as it exists in Sweden. This is in opposition to what is happening in other European countries for, under pressure of full employment, the power of shop stewards was increased proportionately so that confederations are increasingly isolated from the very life of labour relations at the base. Consequently, this gap in the processes of authority within trade unions prevents actual control at the local level and allows disputes at the local level.

INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES EN  
RELATIONS INDUSTRIELLES

**CANADIAN INDUSTRIAL RELATIONS  
RESEARCH INSTITUTE**

Pourra faire partie de l'Institut quiconque s'intéresse aux  
relations industrielles au Canada comme homme d'étude  
ou comme homme d'action. (Constitution, art. 3)

**Membership in the Institue shall be open to all persons  
who have an academic or professional interest in the field  
of industrial relations in Canada. (Constitution, art. 3)**

Pour tout renseignement

For information

Mrs Frances Bairstow, Industrial Relations Center,  
McGill University, 3666 McTavish Street, Montréal, P.Q.